

PROPOSITION DE LOI

**Visant à moderniser et
assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi**

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail pour développer l'emploi

76 % des Français considèrent que les organisations syndicales ne s'intéressent pas à la création d'emplois et aux chômeurs mais à la défense d'acquis sociaux. Le débat préalable à la présentation du projet de loi Travail leur en a donné une nouvelle démonstration.

Alors que pour 62 % d'entre eux le code du travail tel qu'il existe aujourd'hui représente un frein à la création d'emplois en France, une timide tentative de le réformer a, encore une fois, été dévoyée de son propos originel par des organisations extrêmement minoritaires. Les TPE et les PME représentent, quand elles sont capables de prendre des paris sur le futur, l'essentiel des opportunités d'embauche. Pourtant, elles ne bénéficient plus d'aucune mesure du projet de loi tel qu'il ressort du Conseil d'Etat. Les mesures initialement prévues sur le plafonnement des indemnités prud'homales ou sur le forfait-jour cèdent le pas à 20 heures supplémentaires de délégation. Et ce processus de « détricotage », sans égard ni pour l'efficacité économique de la loi ni pour l'opinion d'une large majorité de Français, ne fait que commencer. La loi Travail qui sera adoptée par le Parlement a toutes les chances de faire reculer l'emploi en France.

C'est pourquoi, afin de recentrer le débat sur l'efficacité économique des mesures, il nous paraît utile de présenter une proposition de loi Travail telle qu'elle devrait être. Prévu ou non dès l'origine du projet de loi, les mesures qui peuvent avoir un réel impact sur la croissance et l'emploi sont ici reprises en sept points :

1. La priorité à la négociation collective, car l'accord d'entreprise est mieux adapté aux réalités du terrain ;
2. La fixation du temps de travail par accord collectif, pour effacer l'erreur historique des 35 heures ;
3. De nouvelles bases pour le dialogue social, avec la possibilité d'instaurer une véritable démocratie dans l'entreprise, basée sur le vote des salariés ;
4. L'atténuation des effets de seuil qui, aujourd'hui, brident largement la croissance des TPE-PME ;
5. La création d'un CDI agile ;
6. L'intégration des autoentrepreneurs dans l'écosystème de l'entreprise ;
7. Le compte personnel d'activité, mais en supprimant le compte pénibilité.

Cette proposition de loi veut ainsi permettre d'aligner les intérêts de l'entreprise et du salarié, et donc de donner la possibilité à l'entreprise et au salarié de prendre ensemble un « pari sur le futur » en conditionnant la continuité de l'emploi à la réussite économique de l'embauche.

A l'entreprise et au salarié de fixer les conditions qui permettront le maintien dans l'emploi ces conditions sont bien évidemment directement liées à l'emploi en question et doivent être précisées dans le contrat de travail pour éviter tout abus. Le risque/le pari doit être partagé entre l'employeur et le salarié.

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail pour développer l'emploi

Nous demandons que le projet de loi Travail, désormais handicapé politiquement, soit retiré et remplacé par la proposition de loi qui suit.

Le **Titre premier** se propose de **libérer le droit du travail en donnant la primauté à la négociation collective sur la loi**, mais pas comme le propose l'avant-projet de loi du Gouvernement.

Plutôt que de seulement permettre aux accords collectifs de déroger aux dispositions d'une loi pléthorique, la présente proposition de loi propose de sortir de la loi ce qui ne ressort pas des principes fondamentaux du droit du travail au sens constitutionnel de l'expression. Ainsi, le présent texte propose une répartition des champs entre la loi et le contrat en donnant la primauté à l'accord d'entreprise. **Ainsi, les principes fondamentaux du droit du travail constituant l'ordre public social relèveront du législateur tandis que les règles seront fixées par accord collectif (article premier)**. La loi fixera également les dispositions supplétives applicables à défaut d'accord pour éviter le déni de droit mais en fixant un socle minimal pour inciter les partenaires sociaux à la négociation et pour que l'accord n'ait pas un coût social prohibitif pour l'entreprise. Les dispositions supplétives ne peuvent en aucun cas être le droit existant, ce qui reviendrait à réécrire autrement le principe de faveur posé par les lois Auroux. Cette disposition s'appliquera au 1^{er} septembre 2017, le temps que la commission d'experts juridiques puisse sérieusement faire le tri entre les matières relevant de la négociation et celles relevant de la loi. A cette date, et suite à l'adoption de la loi inversant réellement la hiérarchie des normes sociales assortie d'une vraie réduction de la volumétrie du code du travail, la réforme du droit du travail sera achevée.

L'article 2 tire les conséquences de cette réforme sur le principe de concertation préalable posé par la loi Larcher en 2007. Le législateur pourra proposer aux partenaires sociaux interprofessionnels une négociation s'ils souhaitent modifier les principes fondamentaux de l'ordre public social relevant de sa compétence.

Les articles 3 et 4 fixent la définition de l'ordre public social que les accords collectifs seront tenus de respecter tout en posant la possibilité pour les accords d'entreprise de proposer des dispositions moins favorables que l'accord de branche. C'est la fin du principe de faveur.

Le Titre II propose de supprimer la durée légale du travail et de fixer le temps de travail par accord collectif.

L'article 5 pose ainsi le principe d'une durée conventionnelle du travail. Ainsi, la durée du travail effectif des salariés à temps complet sera fixée par accord collectif de branche ou d'entreprise. L'accord fixera notamment le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, comme en Allemagne. Concernant les majorations, l'accord fixera la rémunération des heures supplémentaires. A défaut d'accord, ces majorations se monteront à 10 % par heure supplémentaire travaillée.

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

L'article 6 propose que les conventions de forfait-jours soit accessible aux PME de moins de 50 salariés par simple accord entre l'employeur et son salarié, étant donné que ces entreprises ne peuvent pas négocier d'accord collectif.

L'article 7 abroge les dispositions sur la durée minimale de 24 heures en matière de temps partiel. Ces dispositions, introduites par la loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013, outre l'extrême complexité pour les employeurs et les salariés concernés, est un élément contribuant à dégrader la réputation sociale de notre pays à l'étranger.

Le Titre III propose de responsabiliser le syndicalisme et le dialogue social dans l'entreprise afin de donner sa portée pleine et entière au domaine de la négociation collective proposé par le Titre premier.

L'article 8 met fin au monopole syndical de présentation des candidats au premier tour des élections des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel. Il convient en effet de privilégier toute réforme qui permettrait, pour la négociation des accords collectifs, d'assurer la représentativité des salariés en dehors des syndicats si ces salariés le désirent. C'est pourquoi, il est très important de supprimer le monopole des syndicats au premier tour des élections.

L'article 9 maintient en revanche les conditions actuelles de validité des accords collectifs, qui peuvent être conclus par des syndicats représentant 30 % des salariés en l'absence d'opposition des syndicats représentant la majorité du personnel. Cette disposition a fait ses preuves et il convient de la maintenir afin de donner toutes ses chances à la négociation dans la mesure où elle va désormais conditionner l'élaboration de l'ensemble des règles du droit du travail. Afin de pallier les blocages que pourrait constituer le droit d'opposition des syndicats majoritaires, cet article propose une fois l'accord conclu, que soit possible la consultation du personnel, soit à l'initiative des syndicats signataires, soit à l'initiative de l'employeur.

L'article 10 propose d'élargir le champ des accords de maintien dans l'emploi (AME) prévus par la loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013 pour les rendre plus offensifs, sous la forme d'accords de développement de l'emploi (ADE). Afin de rendre ces accords attractifs pour l'entreprise, il est prévu de rendre les stipulations de l'accord supérieures au contrat de travail. Ainsi, le refus par le salarié de l'application des dispositions de l'accord entraînera un licenciement individuel et non un licenciement économique, ce qui épargnera à l'entreprise d'avoir à lui appliquer les dispositions sur le reclassement alors que l'accord avait justement vocation à préserver l'emploi.

Dans la perspective de crédibiliser le dialogue social dans l'entreprise, **l'article 11** propose de renforcer la formation des acteurs de la négociation collective. Le comité d'entreprise pourra décider, par une délibération, de dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux présents dans l'entreprise. Les salariés et les

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail pour développer l'emploi

employeurs ou leurs représentants pourront bénéficier de formations communes. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apportera son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations.

Sans remettre en cause les frais d'experts et d'expertise accessible de droit aux représentants du personnel, **l'article 12 propose que la charge financière soit partagée entre l'entreprise et le CE et surtout que leur montant soit plafonné**, le montant annuel maximum relevant d'un décret en Conseil d'Etat.

Le Titre III propose de sécuriser et de développer l'emploi dans les TPE-PME en retenant les conditions spécifiques de ce type de petites entreprises qui constituent le maillage entrepreneurial sur l'ensemble du territoire.

L'article 13 propose ainsi de supprimer les commissions paritaires régionales introduites dans la loi sur le dialogue social et l'emploi d'août 2015 dans les entreprises de moins de 11 salariés. Dans les TPE, le dialogue entre le chef d'entreprise s'effectue naturellement et de manière systématique sans besoin aucun de représentants régionaux qui ne connaîtront pas le contexte interne de chaque TPE de leur ressort territorial.

Les **articles 14 et 15 doublent respectivement les seuils d'effectifs** de 50 à 100 salariés et de 10 à 20 salariés. Le franchissement du seuil de 50 salariés est particulièrement handicapant pour les PME dans la mesure où il déclenche 37 nouvelles obligations pour le chef d'entreprise, ce qui entrave leur développement et l'embauche des salariés nécessaires.

Enfin, **l'article 16 prévoit que les branches puissent négocier des accords de maintien ou de développement de l'emploi** afin que les PME puissent y avoir accès. Ces accords permettront d'aménager le temps de travail et la rémunération des salariés pendant la durée de l'accord, soit pour surmonter de graves difficultés économiques, soit pour en sortir le plus vite possible en cas de reprise de l'activité. Cela permettra de déboucher sur un fonctionnement moins segmenté de l'emploi et de lisser l'impact social de trop fortes variations conjoncturelles.

Le Titre IV propose de sécuriser juridiquement les entreprises tout en réduisant la précarité.

L'article 17 met en place le CDI agile que demandent les entreprises. Le contrat à durée indéterminée devient ainsi la seule forme juridique de la relation de travail, à l'exception du contrat saisonnier, maintenu pour certaines professions à forte intensité saisonnière. En procédant à cette clarification juridique fondamentale, l'objectif n'est pas de remettre en cause le CDI, mais au contraire de le conforter et de lutter contre la segmentation du marché du travail. Aujourd'hui, compte tenu des incertitudes des employeurs si la situation ne se passe pas comme prévu, ils privilégient massivement le CDD qui représente plus de 85 % des flux d'embauches. Sont réintégrés au niveau de la loi les motifs de rupture du contrat de travail (la fin du projet défini au moment de l'embauche, tout motif contractuellement défini au départ

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail pour développer l'emploi

entre l'employeur et le salarié, motif qui devra être objectif, professionnel et correspondre aux besoins de l'entreprise, et l'ensemble des motifs admis actuellement par la jurisprudence, de l'inaptitude professionnelle à la faute lourde du salarié). Concernant le motif contractuel, une procédure d'homologation par l'autorité administrative est mise en place, ce qui permettra par exemple de faire un contrat court pour un remplacement maternité ou maladie. La validité de ce motif de rupture sera subordonnée à son homologation par l'autorité administrative.

Les **articles 18, 19 et 20** rénovent les cas de recours au licenciement économique en prévoyant une définition légale et conventionnelle, et plus seulement jurisprudentielle, du licenciement économique. Le but est de donner des repères et de répondre à un besoin de clarté ressenti tant par les entreprises que par les salariés et de donner aux partenaires sociaux, au niveau de la branche, la possibilité de préciser sa définition. Le droit français sera comparable à ce qu'il se pratique dans la plupart des autres pays de l'Union européenne.

Le licenciement économique permettra à l'entreprise de répondre à des difficultés économiques, caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés ;

- à des mutations technologiques ;
- à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- à la cessation d'activité de l'entreprise.

Une convention ou un accord collectif de branche fixera la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires caractérisant les difficultés économiques, qui ne pourra pas être inférieure à deux trimestres consécutifs.

L'article 21 prévoit un barème prud'homal impératif, allant de 3 à 15 mois de salaire pour indemniser un licenciement abusif. Ce barème est exclusivement établi en fonction de l'ancienneté du salarié pour tenir compte de la décision du Conseil constitutionnel d'août 2015. Contrairement au dispositif prévu par l'avant-projet El Khomri, les indemnités de dommages-intérêts prises en application du présent barème viendront en déduction des indemnités légales et conventionnelles déjà perçues. Il convient en effet de limiter l'inflation des indemnités supra-légales, de responsabiliser les salariés qui font appel aux prud'hommes et de désengorger les conseils de prud'hommes qui rendront leurs décisions dans des délais raisonnables.

L'article 22 propose de réduire les délais de prescription des rappels de salaire de 3 ans à un an afin que le barème prud'homal prévu à l'article précédent n'encourage les salariés à soulever d'autres causes de préjudice pour obtenir davantage, ce qui rendrait illusoire pour les PME le plafond indemnitaire prévu à l'article précédent. Cette disposition permettrait également d'aligner notre pays sur les standards de nos partenaires européens, notamment allemands.

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

Les articles 23 et 26 s'adressent directement aux PME en proposant de mettre un terme à la prévalence de la forme sur le fond. En effet, la sécurité juridique des relations de travail peut être compromise si des irrégularités de forme sont assimilées par le juge à des irrégularités de fond. L'article 23 n'imposera plus à l'employeur de recommencer la procédure au départ en cas d'irrégularité formelle. L'article 26 propose ainsi le relèvement du seuil de 10 à 20 salariés pour les pénalités applicables en cas de licenciement irrégulier.

L'article 24 abroge le recours aux CDD, en contrepartie de l'agilité retrouvée du CDI et afin que personne ne se retrouve en situation de précarité.

L'article 25 abroge le compte personnel de prévention de la pénibilité, devenu aujourd'hui une caricature d'un droit complexe, inapplicable et générateur de bombes à retardement financières pour les comptes sociaux. C'est pourquoi, le présent article propose d'abroger l'ensemble des dispositions issues de la loi de 2013 sur l'avenir des retraites et d'en rester au dispositif de 2010.

Le **Titre IV** propose de prendre en compte, à côté du salariat, les nouvelles formes d'activité attachées à l'économie numérique et au développement de l'économie collaborative. Il propose donc de **libérer l'initiative individuelle et les nouvelles formes de travail dans l'écosystème de l'entreprise**.

L'article 27 propose ainsi de régler définitivement les contentieux à répétition sur le statut juridique de l'autoentrepreneur en prévoyant une présomption irréfragable de travail indépendant et l'impossibilité de requalifier en contrat de travail le contrat d'entreprise qui lie l'autoentrepreneur à son donneur d'ordres.

En contrepartie, **l'article 28** prévoit que l'autoentrepreneur puisse mettre fin de lui-même au contrat d'entreprise qui le lie, par une clause résolutoire de plein droit assortie d'une indemnité versée par le donneur d'ordre en cas de trop forte dépendance économique. Le montant de cette indemnisation est fixé par décret.

L'article 29 propose un socle minimal de droits sociaux, via le versement d'une prime progressive destinée à assurer le financement d'un socle minimal de droits sociaux par le ou les donneurs d'ordre de l'autoentrepreneur. Le barème de la prime sera proratisé en fonction de la part de chiffre d'affaires représentée par chaque donneur d'ordre. Le calcul de la prime tiendra compte notamment des droits déjà acquittés au titre d'autres formes d'activité rémunérée. Le calcul de la prime ne s'appliquera pas en revanche lorsqu'elle vient en complément d'une activité salariée effectuée à temps plein. Le socle de droits sociaux ainsi que le barème de la prime seront déterminés par décret en Conseil d'Etat.

Les articles 30 et 31 reviennent sur les dispositions de la loi Pinel de 2014, qui ont entravé le recours au statut de l'autoentrepreneur en leur imposant de nouvelles obligations administratives. Les deux articles proposés visent à dispenser d'immatriculation les autoentrepreneurs exerçant une activité artisanale à titre principal ou complémentaire ainsi qu'à les dispenser du stage d'immersion devenu

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

obligatoire, dont le coût devient élevé et, qui par engorgement, rallonge les formalités.

L'article 32 rétablit l'article permettant la **disposition de salariés à temps partiel par les groupements d'employeur**.

Les articles 33 et 34 reprennent les dispositions de l'avant-projet de loi El Khomri sur le droit à la déconnexion et le télétravail afin d'adapter notre droit aux nouvelles formes d'activité exigées par l'économie numérique.

Enfin, le **Titre VI** vise à **renforcer l'employabilité des salariés et la formation des autoentrepreneurs**.

L'article 35 prévoit la mise en place du **compte personnel d'activité (CPA)** mais **sans intégration du compte pénibilité**, devenu caduc étant donné sa suppression proposée à l'article 25 du présent texte.

L'article 36 prévoit le **principe de l'abondement du CPA par les différents donneurs d'ordre de l'autoentrepreneur**. Avant le 31 décembre 2016, le Gouvernement présentera un rapport au Parlement sur les adaptations du CPA rendues nécessaires par le statut de l'autoentrepreneur. Dans un délai de trois mois à compter de cette remise, le Gouvernement déposera un projet de loi visant à fixer ces modalités d'abondement pour l'autoentrepreneur.

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI

**TITRE PREMIER: LIBERER LE DROIT DU TRAVAIL EN DONNANT LA
PRIMAUTE A LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

Article 1^{er}

I-Avant le chapitre préliminaire du code du travail, il est inséré un préambule ainsi rédigé :

«Les règles en matière de relations individuelles et collectives du travail, d'emploi et de formation professionnelle relèvent du champ de la négociation collective et sont déterminées par accord collectif.

« A défaut d'accord, les dispositions supplétives relèvent du présent code. »

« Une convention ou un accord ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public. »

II- Une commission d'experts et de praticiens des relations sociales est instituée afin de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail. Cette partie législative comprendra les dispositions d'ordre public auxquelles les accords collectifs ne pourront déroger ainsi que l'ensemble des dispositions supplétives s'appliquant à défaut d'accord collectif prévu au I.

La commission associe à ses travaux les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national. Elle les auditionne et les tient informés régulièrement de l'avancée de ses travaux.

La commission remet ses travaux au Gouvernement dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi. Dans un délai de trois mois à compter de cette remise, le Gouvernement déposera un projet de loi visant à refonder le code du travail. Cette refondation a pour objectif de donner une place centrale à la négociation collective et d'élargir ses domaines de compétence et son champ d'action, dans le respect du domaine de la loi reconnu par la Constitution.

La composition et l'organisation de ce comité sont définies par arrêté du ministre chargé du travail.

III. - Le présent article entre en vigueur à compter de l'adoption définitive par le Parlement du projet de loi visant à refonder le code du travail et au plus tard le 1^{er} septembre 2017.

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

Article 2

L'article L.1 du code du travail est ainsi rédigé :

« A compter du 1^{er} septembre 2017, tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement destiné à modifier les principes fondamentaux constitutifs de l'ordre public du droit du travail et du droit syndical fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation à ce niveau. À cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.

« Au moment où elles leur font connaître leur intention d'engager une telle négociation, le Gouvernement leur communique le délai imparti pour négocier. En cas d'urgence, le Gouvernement peut décider de mettre en œuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation. Il fait alors connaître cette décision aux organisations mentionnées au premier alinéa en la motivant dans un document qu'il transmet à ces organisations avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence. »

Article 3

L'article L. 2251-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 2251-1. – Une convention ou un accord ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public. »

Article 4

L'article L. 2252-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 2252-1. – Une convention ou un accord de niveau inférieur peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord de niveau supérieur ou couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés. »

**TITRE II : SUPPRESSION DE LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL
ET FIXATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR ACCORD COLLECTIF**

Article 5

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

Le titre II du livre Ier de la troisième partie du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« TITRE II « DUREE DU TRAVAIL, REPARTITION ET AMENAGEMENT DES
HORAIRES »

« CHAPITRE I ER : DUREE ET AMENAGEMENT DU TRAVAIL »

Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-27. - La durée du travail effectif des salariés à temps complet est fixée par accord collectif de branche ou d'entreprise. L'accord fixe notamment le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

« Art. L.3121-28. - Toute heure accomplie au-delà de la durée hebdomadaire ou de la durée équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale, ou le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

« Art. L.3121-29. - Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

« Art. L. 3121-30. - Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel fixé par un accord collectif de branche. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

« Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée hebdomadaire.

« Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. »

Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-20. - Au cours d'une même semaine, la durée hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures. »

« Art. L. 3121-21. - En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-20 peut être autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, dans la limite de 60 heures.

« Art. L. 3121-22. - La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de seize semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-23 à L. 3121-25. »

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

« Sous-section 2 « Champ de la négociation collective »

« Art. L. 3121-32. - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut une convention ou un accord de branche peut fixer une période de sept jours consécutifs constituant la semaine pour l'application du présent chapitre.

« Art. L. 3121-33. - I. - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

« 1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;

« 2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L. 3121-30 ;

« 3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue à l'article L. 3121-30. La contrepartie obligatoire en repos ne peut être inférieure à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

« II. - La convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut également :

« 1° Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;

« 2° Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent ;

« III. - La convention ou l'accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise.

« Art. L. 3121-34. - Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu en application de l'article L. 1244-2, ou à défaut, une

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

convention ou un accord collectif de travail, peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

« Sous-section 3 « Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-35. - Sauf stipulations contraires dans l'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-31, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

« Art. L. 3121-36. - A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L. 3121-27, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

« Art. L. 3121-37. - Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ou de leur majoration par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

« L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

« Art. L. 3121-38. - A défaut d'accord, la contrepartie obligatoire en repos mentionnée à l'article L. 3121-30 est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

« Art. L.3121-39. - A défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L.3121-29 et les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà de ce contingent. »

Article 6

Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-62. - Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. »

« Art. L. 3121-63. - I. - L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

« 1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des dispositions des articles L. 3121-55 et L. 3121-57 ;

« 2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;

« 3° Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;

« 4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

« 5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

« II. - L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine :

« 1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;

« 2° Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié échangent périodiquement sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

« 3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8.

« L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application des dispositions de l'article L. 3121-58. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés. « L'accord peut également fixer les modalités selon lesquelles le salarié peut, à sa demande et avec l'accord de l'employeur, fractionner son repos quotidien ou hebdomadaire dès lors qu'il choisit de travailler en dehors de son lieu de travail au moyen d'outils numériques. L'accord détermine notamment la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire ne pouvant faire l'objet d'un fractionnement. »

Dispositions supplétives

« A défaut des stipulations conventionnelles prévues au 1° et 2° du II de l'article L. 3121-63, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

1° *L'employeur établit un document de contrôle du nombre de jours travaillés faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être rempli par le salarié ;*

2° *L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;*

3° *L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.*

A défaut d'accord collectif prévu à l'article L. 3121-63, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, des conventions individuelles de forfaits en jours et en heures sur l'année peuvent être conclues sous réserve que l'employeur fixe les règles et respecte les garanties mentionnées aux articles L. 3121-63 et L. 3121-64. »

Article 7

Les articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail sont abrogés.

TITRE III: RESPONSABILIER LE SYNDICALISME ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Article 8

I-L'article L. 2314-8 du code du travail est complété par les mots : « *ou sur toute autre liste* » ;

II-Au premier alinéa de l'article L. 2324-11 u code du travail, après le mot : « *syndicales* », sont insérés les mots : « *ou sur toute autre liste* ».

Article 9

1° L'article L. 2232-12 du code du travail est ainsi modifié :

a Le premier alinéa est ainsi modifié :

- après les mots : « *sa signature par* », sont ajoutés les mots : « *d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part,* » ;

b Le deuxième alinéa est remplacé par sept alinéas ainsi rédigés :

« Si l'accord a été signé dans les conditions prévues au premier alinéa et que les organisations syndicales de salariés non-signataires de l'accord ont décidé de faire valoir leur droit d'opposition, une ou plusieurs des organisations signataires,

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

l'employeur ou son représentant, peuvent indiquer qu'ils souhaitent une consultation des salariés.

« Le droit d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants, ne peut faire obstacle à l'organisation de la consultation.

« La consultation des salariés se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral. Si un accord l'a prévu ou que l'employeur le souhaite, elle peut être organisée par voie électronique.

« Participent à la consultation les salariés du ou des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections prévues aux articles L. 2314-2 et suivants du code du travail.

« L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. »

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. »

« Un décret en Conseil d'Etat prévoit les conditions d'application du présent article. »

2° L'article L. 2232-13 est ainsi modifié :

a Le deuxième alinéa est ainsi modifié :

- après les mots : « sa signature par », sont ajoutés les mots : « d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, » ;

Article 10

I-Le chapitre IV du titre V du livre II de la deuxième partie du code du travail est complété par un article ainsi rédigé:

« Art. L. 2254-2. - Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail. »

« L'accord mentionné au premier alinéa ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié. »

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa. Ce refus doit être écrit. »

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

« Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. »

« L'accord mentionné au premier alinéa prévoit les modalités selon lesquelles les organisations syndicales représentatives signataires et les institutions représentatives du personnel sont consultées sur les conséquences pour les salariés. »

« Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée au premier alinéa et les modalités par lesquelles les salariés sont informés et font connaître leur refus, le cas échéant, de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail. »

II. - L'article L. 2323-15 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Cette consultation porte également, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi mentionné à l'article L. 2254-2. »

Article 11

L'article L. 2325-43 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux présents dans l'entreprise. »

« Cette somme et ses modalités d'utilisation sont retracées dans les comptes annuels du comité d'entreprise ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2325-46, et dans le rapport mentionné à l'article L. 2325-50. »

II. - Le titre Ier du livre II de la deuxième partie du même code est complété par un chapitre ainsi rédigé :

« CHAPITRE II « FORMATION DES ACTEURS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE »

« Art. L. 2212-1. - Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle apporte son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. Ces formations peuvent être effectuées par des magistrats judiciaires et administratifs et des agents appartenant à d'autres corps de fonctionnaires. »

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

« Ces formations peuvent être en tout ou partie financées par les crédits du fonds prévu à l'article L. 2135-9. « Les conditions d'application du présent article sont prévues par un décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 2212-2. - Des conventions ou des accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent définir : « 1° Le contenu des formations communes prévues à l'article L. 2212-1 et les conditions dans lesquelles elles sont dispensées ; « 2° Les modalités de leur financement, pour couvrir les frais pédagogiques, les dépenses d'indemnisation et les frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs. » 96 III. - Au quatrième alinéa de l'article L. 2135-11 du même code, les mots : « ainsi que » sont remplacés par le signe : « , » et après les mots : « mentionnées au 1° et 2° du présent article » sont insérés les mots : « , ainsi que les formations communes mentionnées à l'article L. 2212-2, ».

Article 12

L'article L.2325-40 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art L.2325-40.- L'expert-comptable et l'expert technique mentionné à l'article L. 2325-38 sont rémunérés conjointement par l'entreprise et par le comité d'entreprise.

Un décret en Conseil d'Etat fixe :

-La part prise en charge par l'entreprise et la part prise en charge par le comité d'entreprise.

- Le montant maximum hors taxes par année civile de la rémunération des experts visés aux articles L. 2325-35 et L. 2325-38. Ce montant est déterminé en fonction de la masse salariale, telle qu'elle figure à la déclaration annuelle des salaires de l'établissement et de l'entreprise.

Le président du tribunal de grande instance est compétent en cas de litige sur leur rémunération. »

II- Le premier alinéa de l'article L.4614-13 du code du travail est ainsi rédigé :

« Les frais d'expertise sont à la charge conjointe de l'entreprise et du comité d'entreprise. Un décret en Conseil d'Etat fixe la part prise en charge par l'entreprise et la part prise en charge par le comité d'entreprise ».

TITRE III : SECURISER ET DEVELOPPER L'EMPLOI DANS LES TPE-PME

Article 13

L'ensemble du titre XI du livre III de la deuxième partie du code du travail est abrogé.

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

Article 14

I- Dans les articles L2322-1 à L2322-4 du code du travail, le chiffre : « *cinquante* » est remplacé par le chiffre : « *cent* ».

II- Dans les articles L4611-1 à L4611-6 du code du travail, le chiffre : « *cinquante* », est remplacé par le chiffre : « *cent* ».

III- A l'article L2143-3 et L2143-6 du code du travail, l'occurrence : « *cinquante* », est remplacé par l'occurrence : « *cent* ».

IV- Aux articles L2313-7, L2313-7-1 et L2313-8 du code du travail, le chiffre : « *cinquante* » est remplacé par le chiffre : « *cent* ».

V- Le premier alinéa de l'article L.2313-13 du code du travail est ainsi rédigé : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus et dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise par suite d'une carence constatée aux élections, les attributions économiques de celui-ci, mentionnées à la section 1 du Chapitre III du titre II, sont exercés par les délégués du personnel* ».

VI- A l'article L2313-16 du code du travail, l'occurrence : « *cinquante* » est remplacée par l'occurrence : « *cent* ».

Article 15

Dans les articles L 2312-1 à L 2312-5 du code du travail, le chiffre : « *onze* », est remplacé par le chiffre : « *vingt-et-un* ».

Article 16

Après l'article L. 5125-7 du code du travail, insérer trois articles ainsi rédigés :

« Art L. 5125-8 – « *Un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur d'une entreprise de la branche, en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise ou, en cas de forte augmentation de l'activité de l'entreprise, peut, en contrepartie de l'engagement de maintenir les emplois pendant la durée de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3.* »

Art. L. 5125-9 – « *Par dérogation à l'article L. 2232-6, la validité de l'accord mentionné à l'article L. 5125-8 est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs*

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ».

« Article L. 5125-10 – « Les dispositions des II, III et IV de l'article L. 5125-1, ainsi que les articles L. 5125-2 et L. 5125-3 sont applicables aux entreprises de la branche qui appliquent l'accord mentionné à l'article L. 5125-8 ».

TITRE IV : SECURISER JURIDIQUEMENT LES ENTREPRISES

Article 17

I-L'article L.1221-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 1221-2. – Le contrat de travail à durée indéterminée est la seule forme juridique de la relation de travail.

Néanmoins, des contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié peuvent être conclus dans le cas d'emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La convention ou l'accord en définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

II- L'article L.1232-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié soit :

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

1° *Par l'achèvement d'un projet pour lequel le contrat à durée indéterminée a été spécifiquement conclu. Le licenciement consécutif à la réalisation du projet n'est pas soumis aux dispositions du chapitre III relatives au licenciement pour motif économique. Dans ce cas, le contrat est établi par écrit et précise la nature du projet pour lequel il est conclu ainsi que la durée indicative prévue pour sa réalisation. Sa réalisation entraîne la rupture automatique du contrat de travail.» ;*

2° *Par tout autre motif contractuellement accepté par le salarié lors de la conclusion du contrat de travail. Ce motif doit être objectif, d'ordre professionnel et répondre aux besoins de l'entreprise. Dans ce cas, le contrat est établi par écrit. L'employeur doit adresser une demande d'homologation du motif de rupture à l'autorité administrative, avec un exemplaire du contrat de travail. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande. L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.*

« La validité du motif de rupture est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative.

«Tout litige concernant le contrat de travail, l'homologation ou le refus d'homologation du motif de rupture contractuel relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation. »

3° *Par une inaptitude du salarié à remplir la fonction prévue par le contrat de travail. La charge de la preuve incombe à l'employeur.*

4° *Par une perte de confiance de l'employeur dans le salarié. Cette perte de confiance doit être caractérisée par des faits graves et précis. La charge de la preuve incombe à l'employeur.*

5° *Par une faute grave du salarié, notamment les absences injustifiées ou l'abandon de poste, l'indiscipline ou l'insubordination, le harcèlement, les violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés, les vols dans l'entreprise, l'état d'ivresse. Le ou les faits fautifs doivent être directement imputables au salarié. La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances propres à chaque fait. La faute grave peut être reconnue même si la faute est commise pour la première fois. Dans ce cas, la faute du salarié rend impossible son maintien dans l'entreprise et entraîne son départ immédiat. Le salarié ne peut se prévaloir ni de l'indemnité de licenciement ni de l'indemnité compensatrice de préavis.*

6° *Par une faute lourde du salarié. La faute du salarié est considérée comme lourde lorsqu'elle est commise dans l'intention de nuire à l'employeur, notamment en cas de concurrence déloyale ou en cas de dégradation, violence, séquestration. La charge de la preuve incombe à l'employeur.*

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

III-Les articles L. 1223-5 à L.1223-7 sont abrogés.

Article 18

L'article L.1233-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

« 1°A des difficultés économiques, caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés ;

« 2° A des mutations technologiques ;

« 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

« 4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

« La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

« L'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité s'effectue au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient. » ;

« Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article. »

Article 19

Après l'article L.1233-3, il est inséré un article L1233-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 1233-3-1. - Une convention ou un accord collectif de branche fixe :

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

« 1° La durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant les difficultés économiques, qui ne peut être inférieure à deux trimestres consécutifs ;

« 2° La durée des pertes d'exploitation mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant les difficultés économiques, qui ne peut être inférieure à un trimestre.

Article 20

Après l'article L.1233-3-1, il est inséré un article L1233-3-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 1233-3-2. - A défaut de convention ou d'accord collectif de branche mentionnés à l'article L. 1233-3-1 :

« 1° La durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaire mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant les difficultés économiques est de quatre trimestres consécutifs ;

« 2° La durée des pertes d'exploitation mentionnée à l'article L. 1233-3 caractérisant des difficultés économiques est d'un semestre. »

Article 21

I- Le chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Au sixième alinéa de l'article L. 1235-1, les mots : « , de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi » sont remplacés par les mots : « du salarié » ;

2° Le second alinéa de l'article L. 1235-3 est remplacé par huit alinéas ainsi rédigés:

« Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut dépasser :

« 1° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à deux ans : trois mois de salaire » ;

« 2° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins deux ans et de moins de cinq ans : six mois de salaire; »

« 3° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins cinq ans et de moins de dix ans : neuf mois de salaire;

« 4° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins dix ans et de moins de vingt ans : douze mois de salaire ;

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

« 5° Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins vingt ans : quinze mois de salaire. »

« L'indemnité est déduite, le cas échéant, des indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles.

« Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximum prévus au présent article. » ;

3° Après l'article L. 1235-3, sont insérés deux articles ainsi rédigés :

« Art. L. 1235-3-1. - Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge judiciaire ou fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L. 1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L. 1235-3.

« Art. L. 1235-3-2. - L'article L. 1235-3 s'applique sans préjudice de la faculté pour le juge de fixer une indemnité d'un montant supérieur en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité, caractérisée par des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, par un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L. 1134-4 ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 ou en matière de corruption dans les conditions prévues à l'article L. 1161-1, par la violation de l'exercice du droit de grève dans les conditions mentionnées à l'article L. 2511-1 ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé dans les conditions mentionnées à l'article L. 2422-1, par la violation de la protection dont bénéficient certains salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1225-71, L. 1226-13 et L. 1226-15 ou par l'atteinte à une liberté fondamentale. »

« Il s'applique sans préjudice des règles applicables aux cas de nullité du licenciement économique mentionnées aux articles L. 1235-10 et L. 1235-11, ainsi qu'aux cas prévus aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 1235-16 et au septième alinéa du II de l'article L. 1233-58. » ;

4° L'article L. 1235-5 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après les mots : « les dispositions relatives », sont insérés les mots : « au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4 » ;

b) Les cinq alinéas suivants sont supprimés ;

5° Au second alinéa de l'article L. 1235-11, le nombre : « douze » et remplacé par le chiffre : « six » ;

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

6° L'article L. 1235-12 est complété par les mots : « *dans la limite des montants fixés à l'article L. 1235-3* » ;

7° A l'article L. 1235-13, les mots : « *qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire* » sont remplacés par les mots : « *calculée en fonction du préjudice subi dans la limite des montants fixés à l'article L. 1235-3* » ;

8° L'article L. 1235-14 est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-14. - Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise les dispositions relatives à la sanction de la nullité du licenciement qui sont prévues à l'article L. 1235-11.

« Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi dans la limite des montants fixés à l'article L. 1235-3. » ;

9° A l'article L. 1235-15, les mots : « *qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut* » sont remplacés par les mots : « *calculée en fonction du préjudice subi dans la limite des montants fixés à l'article L. 1235-3.* »

10° L'article L.1236-9 est ainsi rédigé

« Art. L. 1236-9. – Le licenciement prononcé en raison de l'achèvement du projet mentionné au 1° de l'article L.1232-1 du code du travail n'est pas soumis aux dispositions du chapitre III relatives au licenciement pour motif économique. »

II. - Au troisième alinéa de l'article L. 1226-15 du même code, le nombre : « *douze* » est remplacé par le chiffre : « *six* ».

III. - Le présent article est applicable aux licenciements notifiés à compter du lendemain de la publication de la présente loi.

Article 22

I-L'article L.3245-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par une année à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre de la dernière année à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre de la dernière année précédant la rupture du contrat. »

II – Les dispositions du I s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

III-Lorsqu'une instance a été introduite avant l'entrée en vigueur de la présente loi, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne. Cette loi s'applique également en appel et en cassation.

Article 23

L'article L1235-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour un motif mentionné à l'article L.1232-1, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

Article 24

I-Le titre IV du Livre II de la première partie du code du travail est abrogé.

II- En conséquence, les articles L.1225-6, L1226-18 à L.1226-22, L.1254-10 à L.1254-18 sont abrogés.

III- Le présent article s'applique à compter de la publication de la présente loi. Les contrats de travail à durée déterminée en cours au jour de la publication de la loi cessent de plein droit à l'échéance du terme.

Article 25

I-Les articles L.4161-1 à L.4161-3 sont abrogés.

II- Les articles L.4162-1 à L.4162-22 du code du travail sont abrogés.

III-Les articles L.4163-1 à L.4163-4 du code du travail sont abrogés.

Article 26

A l'article L.1235-5 du code du travail, le chiffre «onze » est remplacé par le chiffre :
« vingt-et-un ».

**TITRE V : LIBERER L'INITIATIVE INDIVIDUELLE ET LES NOUVELLES FORMES
DE TRAVAIL**

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

DANS L'ECOSYSTEME DE L'ENTREPRISE

Article 27

L'article L.8221-6-1 du code du travail est complété par la phrase suivante :

« Cette présomption est irréfragable même si cette activité est exercée de façon régulière avec un ou plusieurs donneurs d'ordre au vu des conditions fixées à l'article L. 123-1-2 du code de commerce. »

Article 28

Le II de l'article L.8221-6 du code du travail est ainsi rédigé :

« II- Les personnes mentionnées au 1° et au 2° du I de cet article peuvent demander la résiliation du contrat d'entreprise qui les lie à un donneur d'ordre unique en cas de trop forte dépendance économique. La charge de la preuve incombe alors au demandeur.

La clause résolutoire est de droit.

Une fois le contrat résilié de plein droit, la rupture du lien contractuel donne lieu à une indemnisation des personnes mentionnées au 1° et au 2° par le donneur d'ordre. Le montant de cette indemnisation est fixé par décret. »

Article 29

Après l'article L.8221-6-1 du code du travail, il est inséré un article L.8221-6-2 nouveau ainsi rédigé :

« Art L.8221-6-2 nouveau.- I. Font l'objet du versement d'une prime progressive destinée à assurer le financement d'un socle minimal de droits sociaux par le ou les donneurs d'ordre :

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L. 213-11 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

II- Le barème de la prime mentionnée au I est proratisé en fonction de la part de chiffre d'affaires représentée par chaque donneur d'ordre. Le calcul de la prime tient compte notamment des droits déjà acquittés au titre d'autres formes d'activité

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

rémunérée. Le calcul de la prime ne s'applique pas lors qu'elle vient en complément d'une activité salariée effectuée à temps plein.

III- Cette prime est versée sans préjudice des contributions et cotisations sociales dues au titre de l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale du code de la sécurité sociale.

IV- Le socle de droits sociaux mentionné au I ainsi que le barème mentionné au II seront déterminés par décret en Conseil d'Etat. »

Article 30

Le V de l'article 19 de la loi n°93-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat est ainsi rédigé :

« V.- Par dérogation au I, les personnes physiques exerçant une activité artisanale à titre principal ou complémentaire sont dispensées de l'obligation de s'immatriculer au répertoire des métiers ou au registre des entreprises visé au IV tant qu'elles bénéficient du régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article et, notamment, les modalités de déclaration d'activité, en dispense d'immatriculation, auprès du centre de formalités des entreprises compétent, les conditions de l'information des tiers sur l'absence d'immatriculation, ainsi que les modalités de déclaration d'activité consécutives au dépassement de seuil.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent V dont l'activité principale est salariée ne peuvent exercer à titre complémentaire auprès des clients de leur employeur, sans l'accord de celui-ci, l'activité professionnelle prévue par leur contrat de travail. »

Article 31

Après le 5^{ème} alinéa de l'article 2 de la loi n°82-1091 du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans est ainsi modifié, insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Est dispensé du stage prévu au premier alinéa le chef d'entreprise qui bénéficie du régime prévu à l'article L133-6-8 du code de la sécurité sociale ou dont l'immatriculation est consécutive au dépassement de seuil mentionné au V de [l'article 19 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996](#) relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat ».

Article 32

Le chapitre III du titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

1° La section 2 est complétée par un article L. 1253-18-1 ainsi rédigé:

« Art. L. 1253-18-1. - Pour fixer la durée du temps de travail d'un salarié à temps partiel, un groupement d'employeur peut choisir d'appliquer les dispositions de la convention collective dont relève l'entreprise dans laquelle il met à disposition ce salarié. » ;

2° Le chapitre est complété par une section ainsi rédigée :

« Section 4 « Dispositions applicables à l'ensemble des groupements d'employeurs »

« Art. L. 1253-24. - Un groupement d'employeurs est éligible aux aides à l'emploi dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition. »

Article 33

L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au dernier alinéa, les mots : « *prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre* » sont supprimés ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 7° Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés.

« A défaut d'accord, l'employeur définit ces modalités et les communique par tout moyen aux salariés de l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins trois cent salariés, ces modalités font l'objet d'une charte élaborée après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, qui prévoit notamment la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation des salariés à l'usage des outils numériques à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction.

»

II. - Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Article 34

Une concertation est engagée avant le 1^{er} octobre 2016 sur le développement du télétravail et du travail à distance avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

**TITRE VI : RENFORCER L'EMPLOYABILITE DES SALARIES
ET LA FORMATION DES AUTO-ENTREPRENEURS**

Article 35

Le livre premier de la cinquième partie du code du travail est complété par un titre V ainsi rédigé :

**TITRE V « COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE
CHAPITRE UNIQUE**

« Art. L. 5151-1. - Le compte personnel d'activité a pour objectif, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel, en levant les freins à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-1.

« Le titulaire du compte personnel d'activité décide de l'utilisation de ses droits dans les conditions définies par le présent chapitre, le chapitre III du titre II du livre troisième de la sixième partie ainsi que le chapitre II du titre VI du livre premier de la quatrième partie du présent code.

« Le titulaire du compte personnel d'activité a droit à un accompagnement global couvrant l'ensemble des problématiques de sécurisation des parcours professionnels. Cet accompagnement est destiné à l'aider à mobiliser ses droits pour mettre en œuvre son projet professionnel. Il est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. »

« Art. L. 5151-2. - Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans relevant de l'une ou l'autre des situations suivantes :

« 1° Personne occupant un emploi ;

« 2° Conjoint collaborateur mentionné au 1° du I de l'article L. 121-4 du code de commerce et à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime couvert par la contribution mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 6331-48 du présent code ;

« 3° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;

« 4° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

« Par dérogation au premier alinéa, un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1.

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

« Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. »

« Art. L. 5151-3. - Sauf disposition contraire, les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte. »

« Art. L. 5151-4. - Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute. »

« Art. L. 5151-5. - Le compte personnel d'activité se substitue au compte personnel de formation. »

« Art. L. 5151-6. - I. - Chaque titulaire d'un compte a connaissance des droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations, sans préjudice des dispositions de l'article L. 4162-11 confiant à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité.

« II. - Chaque titulaire d'un compte a également accès à une offre de service en ligne ayant trait à l'information sur les droits sociaux et à la sécurisation des parcours professionnels. Cette offre s'appuie sur des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services.

« III. - Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, détermine les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation ainsi que celles issues de la déclaration sociale nominative mentionnée à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, peuvent être utilisées pour fournir les services mentionnés aux I et II. »

II. - Le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du même code est ainsi modifié :

1° L'article L. 6323-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 6323-1. - Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2. » ;

2° A l'article L. 6323-2, après les mots : « d'un emploi, » sont insérés les mots : « que travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou conjoint collaborateur et ou les artistes auteurs » ;

3° Le II de l'article L. 6323-4 est ainsi modifié :

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

a Après les mots : « *L'Etat* » sont insérés les mots : « *, notamment au titre des périodes réalisées en service civique dans les conditions définies à l'article L. 6323-8-1* » ;

b Après les mots : « *Les régions* » sont insérés les mots : « *, notamment en cas de sortie du système éducatif sans diplôme, dans les conditions définies par l'article L. 6323-7* » ;

c Il est complété par un alinéa ainsi rédigé : « *10° Un fond d'assurance formation de non-salariés défini à l'article L. 6332-9.* » ;

4° L'article L. 6323-6 est ainsi modifié :

a Au I, après les mots : « *sont les formations* » sont insérés les mots : « *et les actions préalables d'évaluation directement afférentes* ».

b Le III est remplacé par les dispositions suivantes :

« *III. - Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :*

« *1° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 ;*

« *2° Les actions de formation permettant de bénéficier de prestations de bilan de compétences, pour les personnes n'ayant pas droit au congé de bilan de compétences mentionné à l'article L. 6322-42 ;*

« *3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.* » ;

5° L'article L. 6323-7 est remplacé par un article ainsi rédigé :

« *Art. L. 6323-7. - Le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante mentionné à l'article L. 122-2 du code de l'éducation se traduit, lorsque cette formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, par l'abondement du compte personnel de formation à hauteur du nombre d'heures nécessaires à sa réalisation.*

« *Ces heures sont financées par la région au titre du droit d'accès à un premier niveau de qualification mentionné au deuxième alinéa du I de l'article L. 6121-2 du code du travail. Le cas échéant, l'abondement mentionné au premier alinéa vient en complément des droits déjà inscrits sur le compte personnel de formation pour atteindre le nombre d'heures nécessaires à la réalisation de la formation qualifiante.* »

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

« Cette alimentation n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte chaque année et du plafond de cent-cinquante heures du compte personnel de formation mentionné aux articles L. 6323-11 et L. 6323-25. »

« Par dérogation à l'article L. 6323-6, les formations éligibles au titre du présent article sont celles inscrites au programme régional de formation professionnelle. » ;

6° Après l'article L. 6323-8, il est inséré un article L. 6323-8-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6323-8-1. - Lorsqu'une personne a accompli jusqu'à son terme une mission de service civique, vingt heures supplémentaires sont inscrites sur son compte. La mobilisation de ces heures supplémentaires est financée par l'Etat selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat. » ;

7° Le chapitre est complété par les dispositions suivantes :

*« Section 4 Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et les professions non salariées, et leurs conjoints collaborateurs
« Sous-section 1 : Alimentation et abondement du compte »*

« Art. L. 6323-24. - La contribution prévue à l'article L. 6331-48 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime finance les heures de formation inscrites dans le compte personnel de formation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales, des professions non salariées, et de leurs conjoints collaborateurs. »

« Art. L. 6323-25. - Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires, selon les modalités définies par la présente sous-section. »

« Art. L. 6323-26. - L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année d'exercice de l'activité jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

« L'alimentation du compte est conditionnée à l'acquittement effectif de la contribution mentionnée au premier, deuxième et troisième alinéa de l'article L. 6331-48 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime. »

« Lorsque le travailleur n'a pas versé cette cotisation au titre d'une année entière, le nombre d'heures mentionné au premier alinéa est diminué au prorata de la contribution versée. »

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

« Art. L. 6323-27. - La période d'absence du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou du conjoint collaborateur pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures. »

« Art. L. 6323-28. - Le compte personnel de formation peut être abondé en application de l'accord constitutif du fonds d'assurance formation de non-salariés mentionné à l'article L. 6332-9 du présent code et à l'article L. 718-2-1 du code rural et de la pêche maritime.

« Art. L. 6323-29. - Les abondements complémentaires mentionnés à l'article L. 6323-28 n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-26. »

« Sous-section 2 : Formations éligibles et mobilisation du compte »

« Art. L. 6323-30. - Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6. « Sont également éligibles au compte personnel de formation les formations qui figurent sur la liste établie par délibération du conseil d'administration du fonds d'assurance formation auquel adhère le titulaire du compte. »

« Sous-section 3 : Prise en charge des frais de formation »

« Art. L. 6323-31. - Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, ou conjoint collaborateur qui mobilise son compte personnel de formation sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret, par le fond d'assurance formation de non-salariés auquel il adhère. »

III. - Le troisième alinéa de l'article L. 6111-6 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée : « Elle peut être proposée en tout ou partie à distance, dans des conditions définies par le cahier des charges. »

IV. - Les dispositions des I à III entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017, à l'exception des dispositions du 7^o du II, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 36

Proposition de loi visant à moderniser et assouplir le droit du travail
pour développer l'emploi

Compléter l'article 21 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi par la phrase suivante :

« Avant le 31 décembre 2016, le Gouvernement présente un rapport au Parlement sur les adaptations du compte personnel d'activité rendues nécessaires par le statut de l'autoentrepreneur ainsi que sur les modalités d'abondement du compte par ses différents donneurs d'ordre.

« Dans un délai de trois mois à compter de cette remise, le Gouvernement déposera un projet de loi visant à fixer ces modalités d'abondement pour l'autoentrepreneur. »
